

Sygn. akt II PK 290/13

POSTANOWIENIE

Dnia 3 kwietnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriłło

w sprawie z powództwa P. W.

przeciwko T. S.A. w W. Oddział w B.

o wyrównanie premii prowizyjnej, wyrównanie wynagrodzenia i wyrównanie ekwiwalentu za urlop,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 kwietnia 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 18 czerwca 2013 r., sygn. akt VI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z dnia 18 czerwca 2013 r. oddalił apelację pozwanego T. S.A. w W. Oddział w B. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. z dnia 14 listopada 2012 r. (mocą którego zasądzono od pozwanego na rzecz powoda P.W. kwoty 14.230 zł tytułem wyrównania premii prowizyjnej za IV kwartał 2007 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty, 8.230 zł brutto tytułem wyrównania premii za I kwartał 2008 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty, 9.503,75 zł brutto tytułem ekwiwalentu za urlop wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty, 3.074,50 zł brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia za listopad 2008 r., grudzień

2008 r. oraz styczeń 2009 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty a także zasądzono od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, ponadto nakazano pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.757 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był zwolniony) i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu odwoławczym.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną pozwanego. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ art. 9 § 1 k.p. w związku z § 3 ust. 5 Regulaminu premiowania stanowiącego załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w T. S.A. w B., przez jego błędną wykładnię przejawiającą się przyjęciem, że powodowi przysługiwała premia prowizyjna w wysokości 50% puli premii przyznanej za wykonanie zadań, z uwagi na kierowanie zespołem, nadzorowanie realizacji zadań i ponoszenia z tego tytułu odpowiedzialności, podczas gdy z wykładni wyżej wymienionych normatywnych zapisów regulaminu premiowania nie wynikają takie kryteria przyznawania premii jak i również to, iż kierownik sekcji reklamy otrzymuje 50% puli; 2/ art. 9 § 1 k.p. *a contrario*, polegające na jego błędnej wykładni i w konsekwencji przyjęciu, że zwyczaj nie jest źródłem prawa pracy, ale ma prawną doniosłość przy przyznawaniu świadczeń pracowniczych, a ponadto, iż u pozwanej miał on umocowanie w obowiązujących regulacjach prawnych, podczas gdy wykładnia normatywna regulaminu premiowania prowadzi do jednoznacznego wniosku, że przy przyznawaniu tego rodzaju świadczenia pozwany powinien stosować kryteria, które w sposób jasny i nie budzący wątpliwości określają postanowienia regulaminu; 3/ art. 94 pkt 9 w związku z art. 11² oraz 11³ k.p., przez ich błędną wykładnię przejawiającą się tym, że Sąd uznał, iż pozwany dopuścił się w stosunku do powoda nierównego traktowania w zatrudnieniu, opierając to „nierówne traktowanie” na zasadach zwyczajowych, podczas gdy przepis art. 11² k.p. odnosi nierówne traktowanie do uregulowań wewnątrzzakładowych obowiązujących u pracodawcy; 4/ art. 11² k.p. wskutek jego błędnej wykładni i przyjęciu, że wskazany przepis może stanowić samodzielną podstawę roszczeń pracownika, podczas gdy wykładnia tego przepisu prowadzi do

wniosku iż przepis ten stanowi nakaz równego traktowania pracowników w zatrudnieniu i odnosi się on wyłącznie do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji; 5/ art. 18^{3c} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3d} k.p., wskutek jego wadliwej wykładni polegające na zasądzeniu na rzecz powoda wynagrodzenia z tytułu premii prowizyjnej, podczas gdy Sąd Okręgowy ustalił, że powód w toku niniejszego postępowania dochodzi od pozwanej zapłaty odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji w zakresie wynagradzania (premii prowizyjnej), a wysokość wyżej wymienionego wynagrodzenia została określona w przepisie art. 18^{3d} k.p.; 6/ art. 291 § 1 k.p., wskutek jego niezastosowania w niniejszej sprawie i nieuwzględnienie zarzutu przedawnienia w stosunku do roszczenia powoda dotyczącego wypłaty odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia, podczas gdy powód w toku postępowania sądowego dokonał modyfikacji swojego roszczenia wskazując, że roszczenie jego dotyczy odszkodowania z powodu dyskryminacji, a pierwotnie domagał się zasądzenia wyrównania wynagrodzenia; 7/ art. 167¹ k.p. w związku z art. 61 § 1 k.c., wskutek jego niezastosowania polegającego na nieuwzględnieniu faktu, że oświadczenie pozwanego o udzieleniu powodowi urlopu wypoczynkowego w okresie biegnącego wypowiedzenia zostało doręczone jednocześnie z oświadczeniem zawartym w wypowiedzeniu umowy o pracę o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy. Ponadto skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania: 1/ art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.; 2/ art. 382 k.p.c. w związku z art. 27 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.) oraz w związku z art. 227 k.p.c. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w B. oraz wyroku Sądu Rejonowego w B. i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych związanych z przepisem art. 11² k.p. oraz art. 18^{3c} k.p.: 1/ czy zasada równego traktowania w zatrudnieniu może stanowić podstawę dochodzenia roszczeń przez powoda wywiedzionych z

okoliczności faktycznych wskazujących na funkcjonowanie określonego zwyczaju; 2/ czy zwyczaj może stanowić podstawę dochodzenia roszczeń pracowniczych, w sytuacji gdy nie ma on żadnego uzasadnienia ani racjonalnego ani faktycznego w obowiązujących u pracodawcy normatywnych źródłach prawa w postaci obowiązujących regulaminów wynagradzania.

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania podniesiono, że art. 11² k.p. statuuje zasadę równości pracowników polegającą na tym, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Treść komentowanej zasady odczytywana jest na ogół *in extenso*, co oznacza, że statuowana w niej równość rozumiana jest jako posiadanie równych praw z tytułu jednakowego wypełniania obowiązków. Rygoryzm w przestrzeganiu reguły równego traktowania pracowników nie powinien przesłaniać faktu, że przepis ten nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Komentowany przepis zakłada bowiem wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. We wcześniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjął, że do naruszenia zasady równego traktowania pracowników może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co opiera się wprost na założeniu, że dyferencjacja praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciążącymi na danych osobach, sposobem ich wypełniania czy też kwalifikacjami. W orzecznictwie jako naruszenie zasady równego traktowania wskazywano: ustalenie dla pracownika dodatku indywidualnego na niższym poziomie od tego jaki został przyznany pracownikowi mającemu znacznie węższy zakres obowiązków i odpowiedzialności za wykonywaną pracę, czy też postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy, przyznające w okresie gwarantowanego zatrudnienia wyższą odprawę pracownikowi zwalnianemu z pracy później niż pracownikowi zwalnianemu wcześniej. Mając na uwadze dotychczasowe orzecznictwo sądowe należy podkreślić, że rozstrzygany problem stosowania przedmiotowej zasady równego

traktowania stron w zatrudnieniu nie był dotychczas odnoszony do ustaleń związanych ze stosowaniem zwyczaju w stosunkach prawa pracy.

Skarżący podkreślił, że z ugruntowanych poglądów doktryny, wynika iż stosowanie przepisu art. 11² k.p. w zakresie równego traktowania odnosi się do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Natomiast w sytuacji oceny naruszenia wyżej wymienionego zakazu posługując się zwyczajem, sytuacja osób nie jest taka sama choćby w zakresie sposobu wypełniania obowiązków pracowniczych czy też kwalifikacji. W dotychczas wyrażanych ocenach przez Sąd Najwyższy pracodawca narusza ten zakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej) niż potraktowałby inną osobą znajdującą się takiej sytuacji. W przypadku ustaleń dotyczących zaszłości, na podstawie których sąd ustala ewentualne funkcjonowanie zwyczaju, nie można dokonać porównania sytuacji pracownika dochodzącego roszczenia z sytuacją innych osób, ponieważ ich sytuacje nie są takie same, choćby z racji sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych czy też zaangażowania w pracy. Ponadto, w ocenie skarżącego, analizowana regulacja prawna wynikająca z przepisu art. 11² k.p. nie może stanowić samodzielnej podstawy roszczeń pracowniczych. W kontekście przedstawionego zagadnienia, wykładni Sądu Najwyższego wymaga także przepis art. 18^{3c} k.p. dotyczący równego traktowania w zakresie wynagrodzenia. Zgodnie z wyżej wymienionym przepisem pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Powstaje zatem w ocenie skarżącego pytanie, czy zasada ta ma zastosowanie do ustalania wynagrodzenia przysługującego pracownikowi na podstawie zwyczaju.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w

konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c. i tylko w przypadku przekonania Sądu Najwyższego przez skarżącego, za pomocą jurydycznej argumentacji, że zachodzi publicznoprawna potrzeba rozstrzygnięcia sformułowanego w skardze zagadnienia prawnego przy jej merytorycznym rozpoznawaniu.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W razie powołania przesłanki przedsądu, jaką jest występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, obowiązkiem skarżącego jest wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, niepublikowane). Sformułowanie zagadnienia powinno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego, jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, poprzez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego. Nie każde więc orzeczenie, nawet błędnie wydane, zasługuje na kontrolę w postępowaniu kasacyjnym (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7 -8, poz. 147, z dnia 18 marca 2004 r., I PK 620/03, LEX nr 513011, z dnia 8 lipca 2004 r., II PK 71/04, LEX nr 375715 i z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Nie spełnia określonego w art. 398⁹ § 1 k.p.c. wymagania sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w sposób ogólny i nieprecyzyjny, a zwłaszcza ograniczenie się do samego postawienia pytania, bez

odniesienia się do problemów interpretacyjnych przepisów (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 332/07, LEX nr 452451 i z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że skarga kasacyjna w zakresie uzasadnienia wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania nie uczyni zadość wymaganiom stawianym w orzecznictwie temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia

Sposób sformułowania przez skarżącego występujących w sprawie istotnych zagadnień prawnych sprowadza się do samego postawienia pytań, bez przedstawienia wywodu juretycznego, zawierającego ogólne i abstrakcyjne odniesienie do treści przepisów prawnych, na podstawie których autor skargi konstruuje owe zagadnienia, i wyjaśnienia, na czym polegają problemy związane z interpretacją tychże przepisów. Co więcej – wspomniane zagadnienia prawne nie są zagadnieniami tej konkretnie sprawy. W wyniku przekształcenia powództwa żądaniem pozwu i rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji stało się roszczenie odszkodowawcze powoda P. W. wobec pozwanej T. S.A. w W. z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu, polegającej na wypłacaniu powodowi niższego składnika wynagrodzenia niż przyznawane jego poprzednikowi zajmującemu to samo stanowisko. Przedmiotem sporu i rozstrzygnięcia sądowego nie jest więc sam składnik wynagrodzenia zasądzony na podstawie zwyczaju, stąd dywagacje na temat tego, czy zwyczaj należy do źródeł prawa pracy i można z niego wywodzić roszczenia płacowe, nie mają oparcia w realiach niniejszej sprawy. Sąd drugiej instancji ocenił żądanie pozwu jedynie w kontekście przepisów Kodeksu pracy o niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 18^{3c} § 1 i 3 k.p.), stwierdzając fakt, że powód za wykonywanie jednakowej pracy jak jego poprzednik zatrudniony na stanowisku kierownika sekcji reklamy i marketingu T. Oddziału w B. był w zakresie premii prowizyjnej traktowany gorzej. Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zdaje się zmierzać do podważenia tych ustaleń, a zwłaszcza zasadności porównywania sytuacji faktycznej prawnej powoda z jego poprzednikiem na wspomnianym stanowisku. Tymczasem w świetle art. 398³ § 3 k.p.c. i art. 398¹³ § 2 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalania faktów i oceny dowodów, a Sąd Najwyższy związany jest

ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Nie można zatem pod pretekstem potrzeby wykładni przepisów prawa materialnego lub konstruowania zagadnień prawnych na ich podstawie negować dokonanych przez sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych.

Reasumując: wobec niewykazania przez skarżącego istnienia powołanej przesłanki przedsądu, z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. należało orzec jak w sentencji.